

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN  
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU  
DI SMP NEGERI**

**ARTIKEL PENELITIAN**

**OLEH**

**NOFENDRA  
NIM. F2171131036**



**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
PONTIANAK  
2015**

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN  
IKLIM ORGANISASITERHADAP KEPUASAN KERJA GURU  
DI SMP NEGERI**

**ARTIKEL PENELITIAN**

**Oleh :**

NOFENDRA  
NIM F2171131036

**Disetujui Oleh:**

Dosen Pembimbing I

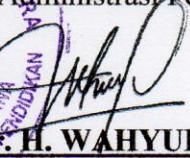
  
**Dr. H. WAHYUDI**  
NIP 195901111985031002

Dosen Pembimbing II

  
**Dr. H.M. CHIAR**  
NIP 195610131985031002

  
Dekan  
FKIP UNTAN  
  
**Dr. H. MARTONO**  
NIP 196803161994031014

Mengetahui,

  
Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Pendidikan  
  
**Dr. H. WAHYUDI**  
NIP 195901111985031002

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN  
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU  
DI SMP NEGERI**

**Nofendra, Wahyudi , M. Chiar**

Program Magister Administrasi Pendidikan, FKIP Untan Pontianak.

*Email: nofendra.AP@gmail.com*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mencari sejauhmana pengaruh kepuasan kerja guru disekolah dapat dirasakan dengan baik oleh setiap tenaga pendidik di SMP Negeri Sanggau Ledo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasional. Data diperoleh dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan angket dan hasil analisis korelasi dan regresi ganda ditemukan bahwa: terdapat korelasi positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai 33,0 %, terdapat korelasi positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai 63,4 % dan terdapat korelasi positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai 94,5 %.

**Kata-kata kunci:** Motivasi, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja.

**Abstract:** This study aims to the extent of influence job satisfaction in the school can feel well by every teachers at State Junior High School. This research used quantitative approach with correlational technique. The data was came sample as the data collecting with questionnaire and This research used quantitative approach with correlational technique. The data was came from 85 sample as teachers in State Junior High School. The data collecting with questionnaire and analyzed by double regression technique. The result of analyze and double regression found that: there is a positive correlation and significant between achievement motivation through teacher job satisfaction with 33,0% value, there is positive correlation and significant between organization climate through teacher job satisfaction with 63,4% value and there is positive correlation and significant between the achievement motivation and organization climate togetherness through teacher job satisfaction with 94,5% value.

**Keywords:** Motivation, Organization Climate, Satisfaction Job.

Pembangunan bidang pendidikan perlu mendapat perhatian, penekanan dan prioritas utama, karena pendidikan memiliki peranan strategis untuk meningkatkan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan di sekolah tentunya memerlukan guru yang mempunyai manajemen kinerja yang baik. Sehingga manajemen kinerja bagi guru-guru akan dapat memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, memahami akan tujuan organisasi, meningkatkan harga diri sehingga motivasinya akan meningkat. Selain itu beberapa faktor dari manajemen kinerja seperti adanya perilaku yang baik dan bertanggung jawab, pengembangan organisasi, iklim organisasi, budaya dan kerja sama akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu yang berdampak terhadap kinerja yang baik adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dirasakan dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Tentunya kepuasan kerja ini mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih bermutu dari hari yang lalu, termasuk didalamnya sistem maupun hasil kerja yang dikerjakannya. Kepuasan kerja guru tercapai bila pribadi guru tersebut berusaha optimal, gembira dan tekun dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain, ia tidak merasa terbebani dengan aneka tugas namun sebaliknya tugas yang dipercayakan kepadanya dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan tulus ikhlas. Sebaliknya ada pula guru yang sangat perhitungan dengan besarnya nilai imbalan yang diterima, baru mau bekerja bila diberi tambahan imbalan.

Oleh sebab itu selling concept penting, disamping memiliki fungsi sebagai pendorong juga berfungsi sebagai penggerak seseorang agar mau bekerja. Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang membuat seseorang mempunyai kepuasan kerja, antara lain kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja, keamanan kerja, sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja, gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah faktor yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan, kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi kerja, ventilasi/penyiniran ruang kerja, kantin, dan tempat parkir, aspek sosial, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif, di mana komunikasi yang lancar antara pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasannya untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawai. Keadaan ini akan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan dan yang terakhir adalah fasilitas, termasuk didalamnya

fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Kepuasan kerja berdampak juga pada motivasi seorang pegawai untuk bekerja lebih giat dalam mengembangkan kemampuan diri dan organisasinya. Pegawai yang diberikan motivasi intrinsik akan meningkatkan kesempatan untuk berkembang, bertanggung jawab dan pelibatan ke dalam kerja itu sendiri, misalnya memberikan kesempatan untuk membuat dan melaksanakan keputusan, kemudian menyaksikan hasil keputusan itu, tentunya akan membantu memuaskan kebutuhan pegawai tersebut sehingga terbentuk pengakuan, pertumbuhan dan peningkatan penghargaan diri. Dengan upaya tersebut maka pegawai akan terpuaskan sekaligus meransang kebutuhan untuk berprestasi dalam pekerjaan mereka yang pada akhirnya akan timbul motivasi berprestasi.

Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang kuat dari seseorang untuk mencapai keberhasilan/kesuksesan dalam pekerjaan dengan melaksanakan tugas yang optimal dalam berkompetisi yang hasilnya berupa prestasi bagi dirinya sendiri. Hasrat untuk berprestasi bagi dirinya sendiri yang akan menimbulkan motivasi sehingga pegawai tersebut akan menyelesaikan apa yang dikerjakan dengan cara yang lebih baik. Mereka akan mengupayakan situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk pemecahan masalah-masalah, menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka akan mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dapat menentukan sasaran yang cukup menantang dengan tingkat kesulitan yang sedang.

Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap sikap kerja dan menentukan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap pegawai positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik. Sebaliknya, jika situasi lingkungan tidak menyengangkan mereka cenderung meninggalkan lingkungan tersebut. Sebagaimana kita tahu bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan sehingga pengaruh lingkungan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu lingkungan luar dan lingkungan dalam. Lingkungan luar umumnya menggambarkan kekuatan yang berada di luar organisasi, sedangkan lingkungan dalam merujuk pada faktor-faktor di dalam organisasi yang menciptakan multi kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan.

Lingkungan dalam ini biasanya disebut dengan istilah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi. Menyadari betapa iklim organisasi memiliki kontribusi yang cukup signifikan terhadap setiap individu di organisasi, yang pada ujung-ujungnya akan pula berpengaruh terhadap kualitas kerja, maka dengan sendirinya perlu pemahaman yang baik tentang iklim organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2013: 501) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Menurut Vecchio dalam Wibowo (2013:

501) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Dimana menurut Robins (2007: 103) “Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.” Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Menurut Riggio dalam Hadjam dan Nasiruddin dalam Anan Nur (2011), kepuasan kerja banyak didefinisikan sebagai perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Luthan (2006: 243) dan Paul E. Spector (1997: 3) dipengaruhi oleh enam aspek, yaitu sebagai berikut: (1) Dukungan rekan sekerja (*Workers*), dukungan sosial rekan sekerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang pegawai, karena merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya; (2) Gaji/upah (*Pay*), tingkat upah merupakan faktor multi dimensi yang disignifikan akan tetapi kompleks dalam kepuasan kerja; (3) Atasan, dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan pada perilaku pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi pegawai; (4) Menarik tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja (*Work It self*), bahwa pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan kerja yang paling penting yang diungkapkan oleh banyak penelitian adalah pekerjaan yang memberikan status; (5) Kesempatan untuk promosi jabatan (*Promotion*), kesempatan promosi jabatan tampaknya memiliki efek terhadap kepuasan kerja; (6) Lingkungan kerja, yaitu kenyamanan tepat kerja dan ketersedian berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja dan selanjutnya menurut M. Nawawi (2010: 128) mengatakan “indikator motivasi kerja yaitu aspek gaji, kemampuan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur organisasi, kualitas pengawasan teknis, kualitas hubungan interpersonal antara rekan kerja dengan atasan dan bawahan”. Karena menurut Stephen P. Robbins (1983: 45) “*the importance that job design plays in motivation*”. Dimana rancangan pekerjaan adalah aplikasi dari teori motivasi pada struktur kerja untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan. Pendekatan-pendekatan rancangan kerja umumnya dibagi menjadi penyederhanaan kerja, rotasi kerja, perluasan kerja, dan pengayaan kerja (Richard L. Draft, 2010: 391).

Selanjutnya menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2008: 109), “*Motivation is made up of at least three distinct components. Direction refers to what an individual chooses to do when presented with a number of possible alternative courses of action. Intensity relates to the strength of the individual's response once the choice (direction) is made. Finally, persistence refers to the staying power of behavior, or how long a person will continue to devote effort*”.

Kemudian dijabarkan oleh Baden dalam *Three Needs Theory* (2013: 83), ada tiga jenis kebutuhan manusia menurut McClelland, yaitu : (1) Kebutuhan Berkuasa (*Need for Power*), yaitu keinginan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain; (2) Kebutuhan Berprestasi (*Need for Achievement*), yaitu kebutuhan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya; (3) Kebutuhan Berteman (*Need for Affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai dan mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

McClelland (1978: 77) mengemukakan bahwa ada 6 karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu: (1) Perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya; (2) Bertanggung jawab, yaitu mampu bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan menentukan masa depannya, sehingga apa yang dicita-citakan berhasil tercapai; (3) Evaluatif, yaitu menggunakan umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif guna mencapai prestasi, kegagalan yang dialami tidak membuatnya putus asa, melainkan sebagai pelajaran untuk berhasil; (4) Mengambil resiko “sedang”, dalam arti tindakan-tindakannya sesuai dengan batas kemampuan yang dimilikinya; (5) Kreatif dan inovatif, yaitu mampu mencari peluang-peluang dan menggunakan kesempatan untuk dapat menunjukkan potensinya; (6) Menyukai tantangan, yaitu senang akan kegiatan-kegiatan yang bersifat prestatif dan kompetitif.

Iklim organisasi diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi (Reichers & Schneider, 1990: 22). Individu-individu menganggap atribut-atribut organisasional sebagai nilai-nilai mereka dan penerimaan atributatribut ini dijadikan sebagai pengakuan terhadap keberadaan mereka. Penilaian atribut-atribut organisasional pada level individu disebut sebagai iklim psikologikal (*Psychological Climate*). Ketika penilaian ini dirasakan dan diterima oleh sebagian besar orang dalam tempat kerja, hal ini disebut sebagai iklim kerja organisasional (*Organizational Climate*). Selain itu menurut Robert G. Owens (1987: 168) mengatakan “*organizational climate is the study of perception that individuals have of various aspects of the environment in the organization*”.

Selain itu iklim organisasi merupakan suatu karakteristik yang menggambarkan lingkungan psikologis organisasi yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, sikap, perilaku, dan perasaan dari anggota organisasi. Selain itu menurut Tagiuri dalam Wirawan (2007: 121) menjelaskan tentang taksonomi iklim organisasi yang mencakup empat dimensi, yaitu: (1) ekologi; aspek-aspek fisik-material, seperti bangunan sekolah, ruang perpustakaan, ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang BK dan sejenisnya, (2) *milieu*; karakteristik individu di sekolah pada umumnya seperti moral kerja guru, latar belakang siswa, stabilitas satf dan sebagainya, (3) sistem sosial: struktur formal maupun informal atau berbagai peraturan untuk mengendalikan interaksi individu dan kelompok di sekolah, mencakup komunikasi kepala sekolah-guru, partisipasi staf dalam mengambil keputusan, keterlibatan siswa dalam pengambilan keputusan, kolegialitas, hubungan guru-siswa, dan (4) budaya:

sistem nilai dan keyakinan, seperti norma pergaulan siswa, ekspektasi keberhasilan, disiplin sekolah.

Pada akhirnya motivasi akan timbul karena adanya suatu lingkungan organisasi yang baik. Dengan kata lain, untuk mendapatkan dan menimbulkan motivasi berprestasi yang besar tentunya dibutuhkan suatu iklim organisasi yang dinamis dan kondusif. Dengan iklim organisasi yang dinamis dan kondusif seseorang akan termotivasi, sehingga akan berdampak kepada sebuah kepuasan kerja. Dengan demikian dapat diduga bahwa motivasi berprestasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasional, yaitu untuk mengetahui pengaruh masing-masing/satu variabel bebas terhadap variabel terikat dan adanya pengaruh dari dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Menurut Uray Husna Asmara (2011: 32), penelitian kuantitatif adalah penelitian untuk memecahkan masalah berdasarkan teori-teori yang relevan dengan menggunakan data-data kuantitatif.

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner/angket dimana yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket manajemen kelas, iklim kerja guru dan motivasi belajar siswa. kuesioner/angket tersebut berisi identitas subjek yang terdiri dari nama, kelas, jenis kelamin, usia subjek dan tanggal pengisian kuesioner/angket tersebut. Pendekatan kuantitatif memungkinkan dilakukan pencatatan dan analisis data hasil penelitian secara eksak dan menganalisis datanya menggunakan statistik. Oleh karena itu menurut Sugiyono (2013: 193), pendekatan kuantitatif banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Metode penelitian ini adalah deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik obyek dan subyek yang diteliti secara tepat. Cara ini sangat berguna untuk mendapatkan permasalahan yang berkaitan dengan bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia. Penelitian deskriptif di sini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai motivasi berprestasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang.

Menurut tingkat eksplanasinya, penelitian ini berbentuk penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2013: 6), yaitu untuk menguji kebenaran hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh motivasi berprestasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ), pengaruh iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ) dan pengaruh motivasi berprestasi ( $X_1$ ) bersama-sama pengaruh iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ). alat pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:90). Karakteristik yang diambil untuk menentukan sampel dari populasi penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Guru tetap PNS dan guru tetap non PNS; dan (2) Pengalaman Kerja di atas 5 tahun. Populasi semua guru SMP Negeri Sanggau Ledo sebanyak 84 guru.

Sampel penelitian menurut Sugiyono (2011: 91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara menurut Suarsimi Arikunto (2010: 180) dan Sugiyono (2013: 120) apabila populasi terbagi menjadi sebuah tingkatan atau strata maka pengambilan sampel dilakukan dengan proposional disetiap strata tersebut (*Proportionate Stratified Random Sampling*). Berdasarkan penjelasan di atas maka teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2013: 126) sebagai berikut:

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

S = Jumlah sampel

$\lambda^2$  dengan dk = 3,841, taraf kesalahan 5 % dan taraf kepercayaan 95 %

N = Jumlah populasi = 102 orang

$d^2 = 0,05$

P = 0,5

Q =  $1 - P = 0,5$

Dari rumus di atas, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 85 orang.

Instrumen merupakan alat yang digunakan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan penelitian memiliki arti pemeriksaan, penyelidikan, kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data secara sistematis dan objektif. Dari pengertian masing-masing kata tersebut di atas maka instrumen penelitian adalah semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis.

Menurut Sugiyono (2012:137) jenis instrumen penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara: Kuesioner (Angket), dan Observasi. menurut Eko P. Widoyoko (2012: 127) dalam pembuatan kuesioner (Angket) dapat dilakukan melalui tahapan pengembangan instrumen dengan beberapa cara, yaitu (a) menetapkan variabel penelitian yang akan diteliti; (b) merumuskan definisi konseptual; (c) menyusun definisi operasional; (d) menyusun kisi-kisi instrumen dan (e) menyusun butir-butir instrument (kisi-kisi instrument dan angket penelitian terlampir).

Penyusunan angket seperti yang dijabarkan di atas, perumusan item (pernyataan) merupakan hasil penjabaran dari variabel. Untuk keperluan ini, Sugiyono (2012:162-165) memberikan beberapa prinsip sebagai berikut: (a) Isi dan tujuan pertanyaan; (b) Bahasa yang digunakan; (c) Tipe dan bentuk

pertanyaan; (d) Pertanyaan tidak mendua; (e) Tidak menanyakan yang sudah lupa; (f) Pertanyaan tidak menggiring; (g) Panjang pertanyaan; (h) Urutan pertanyaan; (i) Prinsip pengukuran; dan (j) Penampilan fisik.

Butir instrumen tersebut merupakan pernyataan operasional yang spesifik dari masing-masing teori mengenai variabel penelitian yang akan diteliti. Untuk membuat butir instrumen setiap variebel adalah menentukan skala pengukuran. Skala pengukuran, menurut Sugiyono (2012: 105), “merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan akan menghasilkan data kuantitatif”. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert.

Menurut Sugiyono (2012: 107), “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial”. Karena angket yang disebarluaskan menggunakan skala Likert dengan skala penilaian 1-4, peneliti menyusun jawaban berdasarkan frekuensi yang terdiri dari 4 opsi dengan alternative jawaban beserta nilainya, yaitu Sangat Setuju (ST) = 4; Setuju (S) = 3; Tidak Setuju (TS) = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

Angket yang disebarluaskan pada responden adalah angket tertutup yang terdiri dari pertanyaan atau pernyataan dengan 4 opsi pilihan jawaban, dimana responden hanya memberikan tanda cek (*checklist*) opsi yang paling sesuai dengan pendiriannya.

Kisi-kisi ini berisi lingkup materi pertanyaan, abilitas yang diukur, jenis pertanyaan, banyak pertanyaan, waktu yang dibutuhkan. Materi atau lingkup materi pertanyaan didasarkan pada indikator varibel. Artinya, setiap indikator akan menghasilkan beberapa luas lingkup isi pertanyaan, serta abilitas yang diukurnya. Abilitas dimaksudkan adalah kemampuan yang diharapkan dari subjek yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi. Adapun dalam deskripsi data ini yang disajikan dengan bentuk distribusi frekuensi, total skor, harga skor rata-rata, simpangan baku, modus, median, skor maksimum dan skor minimum yang disertai histogram. Deskripsi penelitian ini berguna untuk menjelaskan penyebaran data menurut frekuensinya, kecenderungan terbanyak, kecenderungan tengah, pola penyebaran (maksimum-minimum), pola penyebaran atau homogenitas data. Kemudian dilakukan uji validitas, menurut Sugiyono (2013: 172) instrumen yang valid adalah bahwa alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data memang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan berkaitan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara

bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk mengitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan program SPSS ver.21.0 dengan hasil perhitungan yang ada dapat disimpulkan bahwa hasil analisis uji validitas pada semua butir pertanyaan menghasilkan nilai yang valid kerena nilai setiap variabel menghasilkan nilai sig < 0,05 dan dilakukan uji reliabilitas.

Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus Alpha yang merupakan metode menganalisis reliabilitas alat ukur dengan dari satu kali pengukuran. Untuk mengitung reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan program SPSS ver.21.0 dengan hasil analisis yang didapat adalah data reliabel, karena nilai yang didapat > 0,60. Dan dalam penelitian ini, uji normalitas data menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan SPSS ver21.0 dengan taraf signifikansi 0,05. Dari hasil perhitungan data dapat dinyatakan berdistribusi normal karena signifikansi > 5 % atau 0,05.

Pengujian selanjutnya adalah uji linearitas, pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05. Data dalam penelitian ini linear, hal ini terlihat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS ver21.0 dengan tabel perhitungan Anova didapat nilai Sig. untuk  $X_1, Y$  adalah 0,79 dan  $X_2, Y$  dengan nilai 0,374. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig. yang didapat lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1, Y$  dan  $X_2, Y$  adalah Linear.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yakni mengetahui pengaruh variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$ , pengaruh variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ , dan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . Perhitungan dengan program SPSS ver21.0 menghasilkan data sebagai berikut:

**Pengaruh variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$**

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS ver21.0 diperoleh data nilai korelasi antara variabel  $X_1$  (Motivasi Berprestasi) dengan  $Y$  (Kepuasan Kerja Guru) memperoleh angka sebesar 0,539. Angka tersebut lebih besar dari angka r tabel untuk  $N = 85$ , yakni 0,179. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **terdapat pengaruh** antara motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru.

$F_{hitung} > F_{tabel} = 0,536 > 0,179 \rightarrow \text{signifikan}$

**Pengaruh variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$**

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS ver21.0 diperoleh data nilai korelasi antara variabel  $X_2$  (Iklim Organisasi) dengan  $Y$  (Kepuasan Kerja Guru) memperoleh angka sebesar 0,972. Angka tersebut lebih besar dari angka r tabel untuk  $N = 85$ , yakni 0,179. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **terdapat pengaruh** antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

$F_{hitung} > F_{tabel} = 0,972 > 0,179 \rightarrow \text{signifikan}$

Pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> bersama-sama terhadap variabel Y

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS ver21.0 dengan model korelaso berganda ANOVA diperoleh data nilai dari variabel X<sub>1</sub> (Motivasi Berprestasi) dan variabel X<sub>2</sub> (Iklim Organisasi) terhadap Y (Kepuasan Kerja Guru) mempunyai nilai koefisien yang lebih kecil dari 0,05.

X<sub>1</sub> = 0,011 < 0,05 dan X<sub>2</sub> = 0,00 < 0,05 → **signifikasi**

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

Dari perhitungan model ANOVA, terlihat pengaruh variabel X<sub>1</sub> terhadap Y adalah sebesar 0,33. Hal ini berarti bahwa motivasi berprestasi memberikan sumbangan sebesar 33,0 % terhadap kepuasan kerja guru. Sementara itu pengaruh variabel X<sub>2</sub> terhadap Y adalah sebesar 0,634. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi memberikan sumbangan sebesar 63,4 % terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu terdapat korelasi positif dan signifikan antara motivasi berprestasi (X<sub>1</sub>) dan iklim organisasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru (Y) dengan nilai sebesar 0,945. Hal ini berarti X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> memberikan sumbangan sebesar 94,5 % terhadap kepuasan kerja guru.

### **Pembahasan**

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka diperoleh temuan-temuan yang merupakan jawaban atas rumusan masalah-masalah penelitian. Masalah pokok penelitian telah terjawab, yaitu motivasi berprestasi dan iklim organisasi berkorelasi secara positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri Sanggau Ledo. Temuan ini tentunya dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru-guru di sekolah.

Temuan penelitian ini tidak berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh David C. McClelland dalam Keith David & John W. Newstrom (2002: 104) mengatakan "*achievement motivation is a drive some people have to pursue and attain goals, affiliation motivation is a drive to relate to people on a sosial basic, and power motivation is a drive to influence people and change situation*". Dimana faktor-faktor motivasi berprestasi tersebut mempunyai pengaruh yang besar dalam mencapai kepuasan kerja guru. Dengan demikian dapat diduga motivasi berprestasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru.

Pembahasan selanjutnya diuraikan dalam hubungan masing-masing variabel bebas, yaitu motivasi berprestasi hubungannya terhadap kepuasan kerja guru dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang dengan hasil penelitian pertama membuktikan pengaruh yang positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru. Temuan penelitian dimaksud merupakan salah satu solusi bagi guru-guru agar dapat bekerja lebih baik lagi, dimana guru yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja sehingga berasal dari dirinya sendiri.

Penelitian ini merupakan jawaban atas masalah yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (1983: 45) "*the importance that job design plays in*

*motivation*”. Dimana rancangan pekerjaan adalah aplikasi dari teori motivasi pada struktur kerja untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Selain itu menurut McClelland dalam Paul Hersey & Ken Blanchard (1992: 45), terdapat ciri-ciri lain dari orang yang bermotivasi prestasi adalah bahwa mereka tampak lebih menyukai prestise pribadi daripada ganjaran keberhasilan. Dimana maksud dari McClelland bahwa bukan berarti mereka menolak ganjaran, tetapi ganjaran itu tidak sepenting pencapaian hasil itu sendiri sehingga mendapat kepuasan dalam dirinya.

Hasil penelitian yang selanjutnya menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi disekolah maka akan selalu diikuti dengan kepuasan kerja guru-guru di sekolah tersebut.

Beberapa pendapat yang memperkuat temuan penelitian dikemukakan oleh Davis dan Newstroom dalam Uhar Suharsaputra (2010: 73) mendefinisikan iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka ... iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja melalui pembentukan harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan.

Hasil penelitian yang terakhir menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang dan semakin baik iklim organisasi sekolah tentunya akan diikuti dengan kepuasan kerja dalam diri orang tersebut sehingga akan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Sebagaimana dikemukakan oleh Jhonson dalam Dendik S. Wardana (2013) mengatakan “*achievement motive is impetus to do well relative to some standard of excellence*”. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor pendorong untuk termotivasi ada di dalam dan di luar diri seseorang yaitu motivasi yang bersifat intrinsik dan motivasi yang bersifat ekstrinsik.

Dimana motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi seperti dorongan untuk berprestasi dan maju, disiplin dalam bekerja, komitmen dalam pekerjaan dan pengakuan yang diperoleh, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang untuk melakukan apa yang mereka kerjakan antara lain gaji dan benefit, promosi jabatan, hubungan antar teman sejawat dan lingkungan kerja.

Tentunya motivasi akan timbul karena adanya suatu lingkungan organisasi yang baik. Dengan kata lain, untuk mendapatkan dan menimbulkan motivasi berprestasi yang besar tentunya dibutuhkan suatu iklim organisasi yang dinamis dan kondusif. Dengan iklim organisasi yang dinamis dan kondusif seseorang akan termotivasi, sehingga akan berdampak kepada sebuah kepuasan kerja.

Dengan demikian hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa teori dan temuan-temuan penelitian yang digunakan sebagai landasan penelitian ini adalah relevan.

Dalam upaya memperoleh hasil penelitian yang lebih baik, disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada subyek dan lokasi yang berbeda sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan mendapat temuan baru

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi seorang guru, maka semakin baik pula kepuasan kerja guru di SMP Negeri Sanggau Ledo, 2). Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini berarti semakin baik dan kondusif iklim organisasi disekolah, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja guru di SMP Negeri Sanggau Ledo, 3). Motivasi berprestasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi seorang guru dan semakin baik serta kondusif iklim organisasi, maka semakin baik pula kepuasan kerja guru di SMP Negeri Sanggau Ledo.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, perlu kiranya dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: 1). Guru-guru di SMP Negeri Sanggau Ledo perlu menumbuhkan motivasi di dalam diri mereka baik motivasi secara instrinsik dan ekstrinsik agar mendapatkan kepuasan kerja yang akan meningkatkan produktifitas kerja di sekolahnya, 2). Guru-guru di SMP Negeri Sanggau Ledo perlu menciptakan iklim organisasi sekolah yang baik, harmonis dan kondusif sehingga akan tercipta kepuasan kerja yang baik dalam diri seorang guru, 3). Bagi peneliti berikutnya, hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengembangkan penelitian dengan metode yang lain.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anan Nur. 2011. *Kepuasan Kerja*. Didapat dari <http://Anan-Nur.blogspot.com/2011/02/kepuasan-kerja.html>; diakses tanggal 20 Desember 2014
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Davis, K & Newstroms. W.J. 2002. *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*. New York: McGraw-Hill
- David, Keith. & Newstrom, John W. 1999. *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih bahasa oleh Indriogito Sudarmo. Jakarta: Erlangga
- Dendik S. Wardana. Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Volume 01. Nomor 01. Januari 2013: 97-107
- Eko P. Widoyoko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Eko W. Putra. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Jogyakarta: Pustaka Pelajar

- Hersey, Paul & Blanchard, Ken. 1992. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources, 4<sup>th</sup> Edition*. Alih Bahasa oleh Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Ivancevich, Konopaske & Matteson. 2008. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill
- Luthan, F. 2006. *Perilau Organisasi Edisi 10*. Alih bahasa oleh Vivin Yuwono; Shekar Purwandi; Th. Arie Prabawati; Winong Rosari. Yogyakarta: Andi Muhammad Nawawi. Hubungan Antara Pemberian Supervisi Pembelajaran oleh Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Kota Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Educandum*. Volume III. Nomor 02. Desember 2010:124-131
- Owens, Robert G.1987. *Organizational Behavior in Education Third Edition*. New Jersey: Prentice-Hall
- Robbins P, Stephen. 1983. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall
- Robbins P, Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi Ke-10*. Alih bahasa oleh Benyamin Molan. Jakarta: Indeks
- Spector, Paul E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: Sage Publication
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta
- Uhar S. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Uray Husna Asmara. 2013. *Penelitian Kuantitatif*. Pontianak: Fahruna Bahagia
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pres
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat